

Samenvatting beloningsbeleid LYNX B.V. - TradersOnly B.V.

1. Reikwijdte van het beloningsbeleid

TradersOnly B.V. (TradersOnly) beschikt over een vergunning als beleggingsonderneming op grond waarvan het haar is toegestaan execution-only beleggingsdiensten te verlenen. TradersOnly is een volle dochteronderneming van LYNX B.V. (LYNX). Zowel TradersOnly als LYNX kwalificeren als financiële ondernemingen in de zin van de Wet financieel toezicht (Wft) en zijn derhalve gehouden aan regels met betrekking tot het voeren van een beheerst beloningsbeleid.

Het beloningsbeleid wordt vanuit LYNX centraal opgesteld en gecoördineerd en is volledig van toepassing op alle personen werkzaam onder de verantwoordelijkheid van TradersOnly. Waar hieronder LYNX vermeld is, kan ook TradersOnly gelezen worden.

Waar in het LYNX beloningsbeleid wordt gesproken over "Identified Staff" gelden additionele eisen ten aanzien van hun variabele beloning. Met Identified Staff worden de volgende categorieën van medewerkers van wie de beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van LYNX materieel kunnen beïnvloeden doordat zij invloed hebben op het beleid en/of de risico's van LYNX bedoeld:

- Directieleden (dagelijks beleidsbepalers);
- C-level managers
- (branch) Managers van de bijkantoren;
- Controlefuncties (Compliance, Internal Control);
- Elke medewerker waarvan de totale beloning hem/haar op hetzelfde beloningsniveau plaatst als een medewerker in één van bovenstaande vier categorieën.

2. Wettelijk en toezichtkader

Het beloningsbeleid van LYNX is opgesteld met inachtneming van de vereisten die gelden voor (variabele) beloningen binnen beleggingsondernemingen zoals opgenomen in de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen. Deze wet is met ingang van 7 februari 2015 geïmplementeerd in de Wft. De Regeling Beheerst Beloningsbeleid Wft 2017 is eveneens van toepassing en derhalve meegenomen in het beloningsbeleid. Indien zich wijzigingen in toepasselijke dwingende wet- en regelgeving voordoen zal het beloningsbeleid van LYNX conform deze wijzigingen worden gewijzigd.

3. Governance & besluitvorming

De directie van LYNX heeft het beloningsbeleid voor het laatst vastgesteld op 31 december 2020. Het beloningsbeleid wordt jaarlijks door de Compliance functie in Nederland gereviewd. De directie van LYNX is verantwoordelijk voor de handhaving, het toezicht en de toepassing van het beloningsbeleid.

LYNX heeft gezien haar beperkte grootte en geringe complexiteit geen formele remuneratiecommissie ingesteld en doet in dit kader een beroep op proportionaliteit. Evenmin is sprake van een Raad van Commissarissen.

De toepassing van het LYNX beloningsbeleid wordt tenminste eenmaal per jaar onderworpen aan een centrale en onafhankelijke interne beoordeling door de Compliance functie in Nederland. De Compliance functie in Nederland is de interne toezichthouder op het beloningsbeleid. De Compliance functie toetst voorts minimaal jaarlijks of het beloningsbeleid dient te worden herzien met het oog op de geldende wet- en regelgeving en de belangen van de klanten van LYNX alsmede andere stakeholders.

Daarnaast wordt door Compliance getoetst of de bestaande beloning onwenselijk gedrag van medewerkers kan stimuleren en hoe het beloningsbeleid voorziet in passende maatregelen. Indien noodzakelijk kan de beoordeling vaker worden gedaan. De binnen LYNX ingerichte controlefuncties oefenen een passende invloed uit op het beloningsbeleid. Bij de opzet, aanpassing en uitvoering van het beloningsbeleid wordt door de controlefuncties samengewerkt. In dit kader vindt regelmatig overleg plaats met de directie. Hiervoor is een jaarlijks proces ingericht, waarbij zowel de directie alsmede de afdeling HR betrokken zijn. De controlefuncties en de directie bespreken periodiek materiële retentie,

exit en welkomst pakketten voor LYNX medewerkers en zien erop toe dat deze passen binnen het LYNX beloningsbeleid en niet excessief zijn. De coördinatie van de werkzaamheden die voortvloeien uit het beloningsbeleid, waaronder het coördineren van de operationele uitvoering, is belegd bij de afdeling HR.

4. Doelstelling en uitgangspunten beloningsbeleid LYNX

De volgende algemene uitgangspunten zijn leidend in het kader van het LYNX beloningsbeleid:

- Er gelden geen CAO afspraken voor de directie en medewerkers van LYNX;
- LYNX heeft een discretionaire bevoegdheid bij de toekenning van variabele beloningen;
- Performance wordt beloond op basis van specifieke en meetbare prestatiecriteria, waarbij de focus ligt op klanttevredenheid, output en resultaten;
- Er wordt consistent en evenwichtig beloond. LYNX beschikt over een salarishuis op basis waarvan de beloning van medewerkers wordt ingeschaald;
- Het salarisbeleid stelt LYNX in staat om de juiste medewerkers met de benodigde kwaliteiten aan te trekken, te motiveren en te behouden;
- Het beloningsbeleid bevordert de integriteit van LYNX op de korte en lange termijn en is in lijn met haar kernwaarden;
- Binnen LYNX staan klanttevredenheid en het vermijden van tegenstrijdige belangen centraal;
- Het beloningsbeleid van LYNX leidt niet tot onbeheersbare personeelskosten.

De volgende regulatoire uitgangspunten zijn leidend in het kader van het LYNX beloningsbeleid. Een aantal van deze uitgangspunten zijn uitsluitend van toepassing op Identified Staff. Waar dit het geval is, wordt dit aangegeven.

- Het beloningsbeleid bevat geen prikkels die afbreuk doen aan de verplichting van LYNX om zich in te zetten voor de gerechtvaardigde belangen van haar klanten en/of andere stakeholders; noch bevatten de (regulatoire) zorgvuldigheidsverplichtingen van LYNX en de prestatiecriteria prikkels tot het nemen van onverantwoorde risico's.
- LYNX draagt er zorg voor dat de totale variabele beloning niet haar mogelijkheden beperkt om het toetsingsvermogen, de solvabiliteitsmarge of het eigen vermogen te versterken;
- *Beheerst beloningsbeleid*: indicatoren voor de prestatie van de medewerkers van LYNX zijn gebaseerd op zowel financiële en niet financiële criteria alsmede kwantitatieve en kwalitatieve indicatoren en de variabele beloning wordt voor ten minste 50% gebaseerd op niet-financiële criteria. Vooraf wordt beoordeeld wat de weging van de indicatoren in de eindbeoordeling van medewerkers is;
- Indien aan Identified Staff een variabele beloning wordt toegekend dan is de helft hiervan voorwaardelijk en uitgesteld en de andere helft onvoorwaardelijk¹. Het uitgestelde deel wordt over een periode van 3 jaren uitbetaald (steeds 1/3 deel per jaar);
- *Verbod op gegarandeerde variabele beloningen*: gegarandeerde toekenning van variabele beloning is niet toegestaan, behalve wanneer deze plaatsvinden aan nieuwe LYNX medewerkers bij indiensttreding (zogenoemde sign-on of welkomstbonus) voor maximaal het eerste jaar. Dergelijke gevallen zullen vooraf ter toetsing worden voorgelegd aan de Compliance functie, teneinde te kunnen vaststellen of de toekenning hiervan kan leiden tot een verhoogd risicoprofiel, e.e.a. te allen tijde in overeenstemming met de van toepassing zijnde wet- en regelgeving;
- *Maximale vertrekvergoeding*: ontslagvergoedingen van Identified Staff hangen samen met in de loop der tijd gerealiseerde prestaties en zijn zodanig vormgegeven dat falen niet beloond wordt. LYNX komt geen contractuele beëindigingsvergoedingen met Identified Staff overeen.

¹ Zie het laatste bulletpoint, LYNX kent uitsluitend beloningen toe in de vorm van contanten als gevolg waarvan zowel het directe deel als het uitgestelde deel in contanten zullen worden uitgekeerd. Uitkering in de vorm van aandelen of vergelijkbare eigendomsbelangen wordt vanwege de daarmee gepaard gaande onevenredige administratieve lasten door het bestuur niet mogelijk geacht. LYNX ziet dan ook af van deze vorm van belonen. Er is dan ook geen sprake van een retentiebeleid met betrekking tot eigendomsbelangen.

De hoogte van een eventuele ontslagvergoeding zal voorts niet hoger zijn dan op basis van de hieromtrent van toepassing zijnde vigerende wet- en regelgeving;

- *Terugvordering en aanpassing van variabele beloningen*: de directie van LYNX heeft de bevoegdheid aan Identified Staff toegekende voorwaardelijke variabele beloning aan te passen tot een passende hoogte indien uitkering van de variabele beloningen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn. De variabele beloning van medewerkers is onderworpen aan malusregelingen. Reeds aan medewerkers uitgekeerde variabele beloning kan teruggevorderd worden op basis van de clawbackregeling;
- Identified Staff mag geen gebruik maken van persoonlijke hedging strategieën of een aan de beloning gekoppelde constructie om de risicobeheersingseffecten die in de beloningsregeling zijn ingebed te ondermijnen. LYNX gebruikt geen methoden die bepalingen in dit beloningsbeleid ondermijnen;
- De variabele beloning van medewerkers van LYNX die in Nederland werkzaam zijn bedraagt maximaal 20% van de vaste beloning op jaarbasis. Er geldt een uitzondering voor medewerkers die meer dan 50% van het jaar in het buitenland werken en medewerkers van de bijkantoren. Voor deze medewerkers geldt dat de variabele beloning niet meer dan 100% bedraagt van de vaste beloning op jaarbasis;
- Een retentievergoeding kan alleen worden toegekend wanneer aan alle daarvoor geldende wettelijke voorwaarden wordt voldaan;
- Binnen LYNX wordt geen gebruik gemaakt van discretionaire pensioenen en niet-financiële voordelen die gekoppeld zijn aan prestaties van LYNX of prestaties van individuele medewerkers. LYNX voert voor haar medewerkers werkzaam in Nederland een marktconforme pensioenregeling uit;
- Bij de eindbeoordeling van medewerkers worden prestaties gecorrigeerd op basis van de vastgestelde indicatoren waarbij alle relevante risico's in ogenschouw worden genomen;
- Het is niet toegestaan specifieke afspraken met individuele LYNX medewerkers (bijvoorbeeld in de arbeidsovereenkomst of de persoonlijke doelstellingen) te maken inzake het krijgen van variabele beloning die afwijken van het LYNX beloningsbeleid.

5. Malus regeling: terugvordering van reeds toegekende beloning

De directie van LYNX heeft de bevoegdheid de eerder toegekende voorwaardelijke variabele beloning in contanten aan te passen. De totale variabele beloning is onderworpen aan malusregelingen. De directie hanteert hierbij het volgende toetsingskader:

- de uitkomst van de ex-post risico-analyse;
- bewijs van misdragingen of materiële fouten door de medewerker, bijvoorbeeld gedrag dat in strijd is met compliance of integriteit;
- veranderingen in wet- en regelgeving die impact hebben op de financiële positie van LYNX.

6. Clawbackregeling: terugvordering van reeds uitgekeerde variabele beloning

De directie heeft de bevoegdheid om een reeds uitgekeerde variabele beloning geheel of gedeeltelijk terug te vorderen voor zover:

- de uitkering heeft plaatsgevonden op basis van onjuiste informatie over het bereiken van de aan de variabele beloning ten grondslag liggende doelen of omstandigheden waaraan de variabele vergoeding afhankelijk was gesteld;
- deze is uitgekeerd op basis van onzorgvuldig handelen door de (ex)medewerker;
- deze is uitgekeerd als gevolg van frauduleus handelen van de betrokken (ex)medewerker;
- deze is uitgekeerd in strijd met het beloningsbeleid, de Wft en de Regeling Beheerst Beloningsbeleid Wft 2017.

7. Beloning van 1 miljoen Euro

Binnen LYNX zijn geen medewerkers werkzaam met een totale jaarlijkse beloning van €1 miljoen of meer.

8. Uitgekeerde variabele beloning over 2019

Het totale bedrag aan variabele beloningen dat over 2019 is uitgekeerd aan medewerkers van TradersOnly B.V. bedraagt EUR 13.687,50.